

PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan : Pelabuhan No. Telp. & Faximile (0742) 21238

KUALA TUNGKAL

LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN

**ATAS
AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH (AKIP) TAHUN 2022
PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT**

Nomor : 700 / 213 / lsp

Tanggal : 10 Agustus 2022



PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan PelabuhanKuala Tungkal Kode Pos 36512 Telp. (0742) 21238
E-mail : itkabtjb@gmail.com Website: <http://inspektorat.tanjabbarkab.go.id/>

Kuala Tungkal, Agustus 2022

Nomor : LHE – 700/ /lsp/2022
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja BKPSDM
Kabupaten Tanjung Jabung Barat
Tahun 2022.

Kepada Yth :
Sdr. Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Daerah Kab. Tanjung Jabung Barat
di-

Kuala Tungkal

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2021 dengan uraian sebagai berikut:

1. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum Evaluasi

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;

- 6) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
- 7) Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat;
- 8) Keputusan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 24/Kep.Bup/Isp/2022 Tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2022;
- 9) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor: 090/314/SPT/2022 tentang Melakukan Evaluasi SAKIP pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura, Dinas Perikanan, Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perindustrian dan Perdagangan, Badan Pendapatan Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, Dinas Ketahanan Pangan, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kecamatan Tungkal Ulu, Kecamatan Tebing Tinggi dan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

b. Latar Belakang Evaluasi

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan pada Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP terhadap OPD dan Kecamatan dalam Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dan secara khusus Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

Pelaksanaan evaluasi AKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu, diperlukan suatu pedoman evaluasi AKIP yang dapat dijadikan panduan bagi para evaluator. Pedoman evaluasi AKIP tersebut yakni Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Evaluasi AKIP diawali dengan perumusan tujuan evaluasi, kemudian dilanjutkan dengan penentuan ruang lingkup evaluasi, perancangan desain evaluasi, menentukan mekanisme pelaksanaan evaluasi, diakhiri dengan pelaporan dan pengomunikasian hasil evaluasi.

c. Tujuan Evaluasi

- 1) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.
- 2) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara khusus bertujuan untuk:
 - a) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b) menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
 - e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

- 1) Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi penyelenggaraan SAKIP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 2) Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi:
 - a) Perencanaan Kinerja;
 - b) Pengukuran Kinerja;
 - c) Pelaporan Kinerja;
 - d) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

- a) Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b) Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c) Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
- d) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- e) Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

Evaluasi AKIP Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Kecamatan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2021 dilaksanakan selama 15 (lima belas) hari mulai tanggal 26 Juli 2022 s/d 09 Agustus 2022.

e. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, antara lain:

1) *Cheklis* Pengumpulan Data dan Informasi

Cheklis kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen, data, dan informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, sehingga pihak penyedia informasi dan data (responden) dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

2) Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana

Komunikasi dapat dilakukan dengan wawancara secara langsung, maupun melalui media telekomunikasi yang tersedia, seperti telepon, chat, atau digital meeting. Dalam hal ini, sebaiknya disiapkan terlebih dahulu jadwal dan catatan mengenai hal-hal atau materi yang akan ditanyakan.

3) Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu aktivitas. Observasi di sini dimaksudkan dalam pengertian sempit, yaitu observasi dengan menggunakan alat indera seperti mengunjungi lokasi dalam rangka mengamati proses dan jalannya aktivitas.

4) Studi Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada atau diperoleh dari instansi pemerintah/unit kerja yang dievaluasi, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.

f. Gambaran Umum Unit Kerja

Berdasarkan Peraturan Daerah Tanjung Jabung Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, pada Pasal 2 huruf e angka 4 menyatakan bahwa "Badan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten". "Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tipe B melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan".

Dalam kedudukan dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki posisi yang sangat penting karena keberhasilan tugas pemerintah daerah dalam penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan tugas dukungan teknis, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas serta pembinaan teknis fungsi penunjang urusan pemerintahan dibidang pengembangan Kompetensi Aparatur, Mutasi Promosi dan Penilaian Kinerja Aparatur, serta Pengadaan, Status dan Informasi Kepegawaian.

Tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat mengacu pada Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 70 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Berkaitan dengan isu-isu strategis yang perlu mendapat perhatian yang akan dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tidak bisa dilepaskan dengan permasalahan dan isu pembangunan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Secara umum isu dan permasalahan yang dihadapi antara lain:

- 1) Rendahnya Angka Indeks Profesional ASN dengan kategori sangat rendah (59);
- 2) Kesadaran ASN untuk berdisiplin masih rendah;
- 3) Kurangnya kesempatan ASN untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan;
- 4) Kebijakan daerah dalam promosi dan mutasi pegawai dalam pemenuhan aparatur perangkat daerah belum optimal.

Tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah mewujudkan ASN yang profesional, kompeten dan kompetitif. Sasaran untuk mencapai tujuan tersebut yakni:

- 1) Meningkatnya kualitas dan profesionalisme ASN.
- 2) Meningkatnya Penataan dan Kinerja ASN.

g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Unit Kerja

Implementasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja. Informasi kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam laporan kinerja bukanlah satu-satunya yang digunakan dalam menentukan nilai dalam evaluasi, akan tetapi juga termasuk berbagai hal pengetahuan yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan ataupun keunggulan Perangkat Daerah.

Secara umum, implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah masih dalam tahap perbaikan pemanfaatan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Pengukuran kinerja belum sepenuhnya dilakukan secara memadai, karena Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien yang dilakukan secara berjenjang dan berkesinambungan.

Pelaporan kinerja belum sepenuhnya memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

Untuk itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah perlu untuk fokus pada perbaikan kualitas perencanaan, menyusun pengukuran kinerja yang memadai, melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan menyusun laporan kinerja dengan penyajian data yang andal. Pencapaian prioritas pembangunan daerah melalui perencanaan dan penganggaran yang terintegrasi, efektif, efisien, serta monitoring dan evaluasi hasil-hasil pembangunan yang dilakukan secara konsisten dan berkala. Berdasarkan evaluasi SAKIP yang dilakukan Inspektorat, kemudian dilakukan pengkategorian dengan tujuan untuk memetakan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran instansi pemerintah.

h. Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya yang Belum di Tindak Lanjuti

A. Perencanaan Kinerja

1. Agar menyusun laporan inovasi dan perbaikan yang dilakukan atas hasil revaluasi Renstra yang dilakukan;
2. Agar menyusun matrix sinkronisasi Program antara RPJMD, RKPD, RENJA, RKA, DPA Tahun 2021;
3. Agar menyusun laporan analisis Rencana Kinerja tahunan yang telah dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran;
4. Agar disusun bukti dokumen bahwa pencapaian target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward).

B. Pengukuran Kinerja

1. Agar dibuat Surat Edaran BKPSDM tentang mekanisme pengumpulan data kinerja yang mengatur Pengukuran data kinerja secara berjenjang mulai dari eselon IV s.d eselon II dengan menggunakan sarana E-Sakip Tanjung Jabung Barat;
2. Agar IKU dimanfaatkan sebagai alat ukur tercapainya Outcome atau hasil-hasil program, yang ditetapkan dalam anggaran (RKA);
3. Agar hasil pengukuran rencana aksi ditindaklanjuti.

C. Pelaporan Kinerja

1. Agar informasi yang disajikan dapat digunakan untuk penilaian kinerja;

D. Evaluasi Internal

1. Setelah dilakukan Evaluasi terhadap Rencana Aksi, agar Hasil Evaluasi disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan;

2. Setelah dilaksanakan Evaluasi program, agar hasil evaluasi program ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program;
3. Hasil evaluasi rencana aksi agar dapat ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.

2. GAMBARAN HASIL EVALUASI

- a. Kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada:

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	> 90 – 100	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
2	A	> 80 - 90	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
3	BB	> 70 – 80	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
4	B	> 60 – 70	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
5	CC	> 50 – 60	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
6	C	> 30 – 50	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
7	D	> 0 – 30	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

Hasil Evaluasi atas masing-masing komponen kinerja adalah sebagai berikut:

1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Perencanaan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mulai memenuhi standar yang baik, tetapi belum sepenuhnya terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.

Indikator kinerja yang telah ditetapkan belum sepenuhnya menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai dan tertuang secara berkelanjutan (tidak sering diganti dalam 2 periode Perencanaan Strategis).

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja belum sepenuhnya menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara efektif dan efisien dan belum sepenuhnya dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan yang terlihat pada Pimpinan yang belum sepenuhnya terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian, setiap level organisasi belum sepenuhnya melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.

Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien yang terlihat pada pengukuran kinerja yang belum sepenuhnya menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan, pengukuran kinerja yang belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian organisasi, penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja, penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja, penyesuaian aktifitas dalam mencapai kinerja dan penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja.

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Pelaporan Kinerja belum sepenuhnya memenuhi standar menggambarkan kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang terlihat pada dokumen laporan kinerja belum sepenuhnya menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional, menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan.

Pelaporan Kinerja belum sepenuhnya memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya yang terlihat pada informasi dalam laporan kinerja yang belum sepenuhnya selalu menjadi perhatian utama pimpinan, menjadi kepedulian seluruh pegawai, informasi dalam laporan kinerja berkala digunakan dalam penyesuaian aktifitas untuk mencapai kinerja, digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya dan mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Sistem evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah mendorong perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, dikarenakan evaluasi yang dilakukan telah mendorong perbaikan kualitas penerapan manajemen kinerja yang spesifik dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

- 1) Menyempurnakan ketepatan indikator-indikator kinerja yang telah disesuaikan dengan hasil penyempurnaan perencanaan kinerja, dengan memenuhi kriteria yang spesifik, terukur, relevan dan cukup dalam mengukur keberhasilan pencapaian kinerja OPD, sehingga ukuran keberhasilan pencapaian kinerja dapat diyakini;
- 2) Menyempurnakan perencanaan kinerja, dengan memastikan kinerja OPD telah berorientasi hasil/*outcome* dan menjabarkan kinerja OPD secara langsung dari level paling tinggi hingga level paling rendah, diikuti dengan perbaikan dokumen perencanaan kinerja, dari level eselon II hingga level individu, agar dapat dipastikan bahwa kinerja program, kegiatan dan anggaran digunakan dalam rangka mendukung pencapaian kinerja;
- 3) Memperbaiki sistem monitoring dan evaluasi kinerja dengan menetapkan rencana aksi berkala yang dijabarkan dari perencanaan kinerja dan dilakukan monev secara berkala/periodik atas target kinerja yang telah ditetapkan. Monev yang baik diharapkan memberikan informasi-informasi yang mampu mendorong efektivitas dan efisiensi dalam mengawal target pencapaian kinerja;
- 4) Menyusun kerangka logis kinerja, dimulai dari kinerja level yang paling tinggi diturunkan secara berjenjang ke level yang terendah, dengan memperhatikan kausalitas / sebab akibat antara kinerja yang di atas dengan yang di bawah, sehingga terjaga kesesuaian kinerja di setiap level jabatan;

- 5) Menyempurnakan laporan kinerja dengan menyajikan informasi dan analisis yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, antara lain Dokumen Pelaporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja dilevel nasional, menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan, sehingga laporan kinerja diharapkan mampu memberikan umpan balik untuk pengambilan kebijakan pada tahun berikutnya dalam rangka mendorong perbaikan kinerja;
- 6) Mendorong pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal atas implementasi manajemen kinerja OPD secara menyeluruh dan memberikan rekomendasi yang spesifik, serta memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja, dan peningkatan OPD secara menyeluruh.

3. PENUTUP

a. Simpulan

Hasil Evaluasi menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah memperoleh nilai 66,51 atau predikat "B". **Penilaian tersebut menunjukkan bahwa AKIP sudah baik tetapi masih tetap memerlukan perbaikan.** Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen	Total Bobot	Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
1	Perencanaan Kinerja	30%	20,91
2	Pengukuran Kinerja	30%	19,52
3	Pelaporan Kinerja	15%	9,75
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	16,33
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100%	66,51

b. Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP yang Lebih Baik

Implementasi SAKIP yang lebih baik akan mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Keberhasilan pelaksanaan evaluasi AKIP diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari implementasi SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah serta meningkatnya akuntabilitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah terhadap kinerjanya.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai penerapan manajemen kinerja Tahun 2022 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Kami mengharapkan agar saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya penerapan SAKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dan menindaklanjuti rekomendasi yang kami berikan.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

INSPEKTUR KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT



Drs. ENCEP JARKASIH

Pembina Utama Muda

NIP. 19701201 199009 1 001

embusan Kepada Yth:

Bapak Bupati Tanjung Jabung Barat di Kuala Tungkal;

**KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH**

Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Saklar		Catatan	Daftar Evidence
		Jawaban	Nilai		
PERENCANAAN KINERJA	30,00	0,6970076	20,91		
1. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	63,33%	5,80		
1.1. Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja		Y	1,00		SOP
1.2. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang		Y	1,00		RKPD
1.3. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah		Y	1,00		Renstra
1.4. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek		Y	1,00		Renja (RKT)
1.5. Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja		Y	1,00		Renja
1.6. Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja		T	-		DPA
2. Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyaluran (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	66,36%	5,97		
2.1. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan		B	0,70	Dokumen sudah terbaru dan ditandatangani	Renstra, Renja, IKU, PK, (final & formal)
2.2. Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu		B	0,70	Telah di Upload sesuai batas waktu	Telah diupload di ESR, website, E-SAKIP scr tepat waktu (screenshot)
2.3. Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai		CC	0,60	IKU tidak ada kolom target, sasaran dan indikator dalam IKU dan PK sudah sama	Renstra, Renja, IKU, PK, (final & formal)
2.4. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai		B	0,70		Renstra, Renja, IKU, PK, (final & formal)
2.5. Indikator Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART		CC	0,60		Renstra, Renja
2.6. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis)		C	0,50	Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Nomor : 08/BKPSDM/2022 Tanggal 24 Januari 2022 tentang Penetapan IKU (format IKU belum sesuai dengan PerMenPan No: PER/09/MPAN/5/2007)	IKU
2.7. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang dan realistis		B	0,70		Renstra, Renja, IKU, PK, (final & formal)
2.8. Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading)		B	0,70		Renstra, renja
2.9. Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dari fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting)		B	0,70		Renstra, renja
2.10. Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja		B	0,70		PK
2.11. Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja		B	0,70		PK
3. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	66,25%	9,94		
3.1. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai		B	0,70		DPA, Renja, RKPD
3.2. Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai		B	0,70		DPA, Renja, RKPD
3.3. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track		BB	0,80		Ev Renja (E.81)
3.4. Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala		B	0,70		Ev Renja (E.81) telah diformalkan oleh bappeda
3.5. Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya		C	0,50	Perbaikan/Penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja belum maksimal	Hasil rekomendasi atas eval renja oleh bappeda scr berkala
3.6. Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik		C	0,50	Perbaikan/Penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja belum maksimal	Hasil rekomendasi atas eval renja oleh bappeda scr berkala
3.7. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan		B	0,70		PK es II / III / IV
3.8. Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan		B	0,70		PK staf
PENGUKURAN KINERJA	30,00	0,8507143	19,52		
1. Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	100,00%	6,00		
1.1. Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja		Y	1,00		SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja
1.2. Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja		Y	1,00		DPA, Renja, RKPD
1.3. Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan		Y	1,00		SOP pengumpulan data kinerja, dokumen data kinerja
2. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	58,57%	5,27		
2.1. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian		C	0,50	Pimpinan belum maksimal sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian	Dokumentasi rapat penyusunan renja/renstra, daftar hadir, notulen
2.2. Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan		B	0,70		LKJ atau dokumen e.81 & data pendukung capaian kinerja
2.3. Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan		B	0,70		LKJ atau dokumen e.81 & data pendukung capaian kinerja
2.4. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala		B	0,70		LKJ atau dokumen e.81 & data pendukung capaian kinerja

Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang		C	0,50	Organisasi belum sepenuhnya melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang	Laporan kegiatan / hasil pemantauan / evaluasi capaian kinerja masing2 OPD yg dikumpulkan dari level paling bawah kasi / staf
Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (jika ada)		C	0,50	Pengumpulan Data Kinerja belum sepenuhnya memanfaatkan Teknologi Informasi	e-skip
Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (jika ada)		C	0,50	Pengukuran Capaian Kinerja belum sepenuhnya memanfaatkan Teknologi Informasi	e-skip
Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	55,00%	8,25		
Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan		BB	0,80		???
Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional		C	0,50	Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan	???
Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi		C	0,50	Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Organisasi	???
Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja		C	0,50	Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja	???
Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja		C	0,50	Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja	???
Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja		C	0,50	Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja	???
Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja		C	0,50	Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja	???
Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja		B	0,70		LPPK
Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja		C	0,50	Unit Satuan Kerja belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	Pakta Integritas, PK es II, III, IV
Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja		C	0,50	Pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	Pakta Integritas, PK es II, III, IV
PELAPORAN KINERJA	15,00	0,65	9,75		
Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	100,00%	3,00		
Dokumen Laporan Kinerja telah disusun		Y	1,00		LKJ
Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala		Y	1,00		LKJ
Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan		Y	1,00		LKJ
Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi		Y	1,00		LKJ
Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan		Y	1,00		LKJ
Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu		Y	1,00		LKJ
Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi keberhasilan/kegagalan Kinerja serta upaya perbaikan/pemenuhannya	4,50	66,67%	3,00		
Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar		B	0,70		LKJ
Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja		B	0,70		LKJ
Dokumen Laporan Kinerja telah menginformkan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan		B	0,70		LKJ
Dokumen Laporan Kinerja telah menginformkan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah		B	0,70		LKJ
Dokumen Laporan Kinerja telah menginformkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya		B	0,70		LKJ
Dokumen Laporan Kinerja telah menginformkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark regional)		CC	0,60		LKJ
Dokumen Laporan Kinerja telah menginformkan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya		CC	0,60		LKJ
Dokumen Laporan Kinerja telah menginformkan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja		B	0,70		LKJ
Dokumen Laporan Kinerja telah menginformkan upaya perbaikan dan pemenuhan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)		CC	0,60		LKJ
Polapan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	50,00%	3,75		
Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab)		C	0,50	Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi perhatian utama pimpinan	Notulen rapat pembahasan LKJ, dokumentasi, daftar hadir
Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai		C	0,50	Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai	Notulen rapat pembahasan LKJ, dokumentasi, daftar hadir
Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja		C	0,50	Informasi dalam laporan kinerja berkala belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja	LKJ, notulen rapat ev renja, renja perubahan
Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja		C	0,50	Informasi dalam laporan kinerja berkala belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja	LKJ, notulen rapat ev renja, renja perubahan
Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja		C	0,50	Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja	LKJ, notulen rapat ev renja, renja perubahan
Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya		C	0,50	Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya	LKJ, notulen rapat ev renja, renja perubahan
Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi		C	0,50	Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi	Perbup/Kebijakan ttg budaya organisasi

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00	0,6533333	16,33		
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	66,67%	3,33		
Adaptasi pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal		Y	1,00		SOP eval akip internal
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/cerangkat daerah		Y	1,00		SPT, LHE
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara komprehensif		T	-		Reviu sheet
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara bertahap dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	60,00%	4,50		
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar		BD	0,80		Perbup mengenai evaluasi akip internal
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai		C	0,50		SPT, bukti dokumentasi/daftar hadir PKS
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan menggunakan yang memadai		C	0,50		Kertas Kerja Evaluasi/hasil wawancara
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/cerangkat daerah		C	0,50		SPT, LHE
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan teknologi informasi (Aplikasi)		B	0,70		E-skip
Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	68,00%	8,50		
Adanya rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti		CC	0,60		bukti tindak lanjut
Terdapat peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal		B	0,70		LHE SAKIP
Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja		B	0,70		bukti tindak lanjut
Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja		B	0,70		LHE, bukti tindak lanjut
Terdapat perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal		B	0,70		LHE, bukti tindak lanjut
SUM. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)	100,00	66,51%	66,51		

Disetujui Oleh :
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Daerah
Kabupaten/Lampung Jabung Barat



Kasubbag Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Program

JULKIFLI ERENDI, S, SH
NIP. 19850123 201001 1 009

: ANDI RAHMATIAH, SE
NIP. 19700705 199003 2 003

: Drs. WINARTO
NIP. 19640810 199503 1 001

: ADE HODRI, SP
NIP. 19711025 200604 1 003

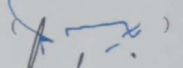
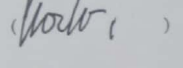
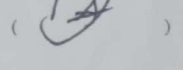
: NURIA NINGSIH, A.Md
NIP. 19740430 200501 2 007

: DWI YUSTISI OKTADINA, SH
NIP. 19861018 201001 2 013

: RAEKHIE PRAYOGA, SH, MH
NIP. 19850622 201101 1 003

: NURHAMDI, SE
NIP. 19810123 200904 1 004

: SISWANTO
NIP. 19781119 200012 1 004

()
()
()
()
()